



Pengaruh Kerjasama Tim, Keterampilan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT. Colombo Kudus)

Icha Maharani¹, Hawik Ervina Indiworo², Fadjar Dharmaputra³

¹ Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Manajemen, Universitas PGRI Semarang, Semarang

² Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Manajemen, Universitas PGRI Semarang, Semarang

³ Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Manajemen, Universitas PGRI Semarang, Semarang

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 02 Des 2024

Disetujui: 01 Jan 2025

Dipublikasikan: 10 Jan 2025

Keywords:

1; Teamwork 2; Work Skills; 3;

Work Attitude 4; Work

Productivity.

Abstract

Based on research. Found by researchers, the company's lack of teamwork has seen its target decrease. The target set by the company is 80.32% and there are other problems, apart from teamwork, there are also work skills and work attitudes, if they get worse it also affects employee productivity. Therefore, how important teamwork, work skills and work attitudes are employee productivity at PT. Colombo Kudus.

This research is included in the type of Quantitative research. Quantitative research uses quantitative data. quantitative data shows the amount or quantity of sometings. The sampling technique for determining a sample when all members of the population are used as samples. The sampling technique was carried out by distributing questionnaires and all employees in the population had the opportunity to file out the questionnaires. Questionnaires will be distributed at PT. Colombo Kudus production section. In this research, the population. For data analysis techniques use SPSS.

The test result show that te significant value of the teamwork variable on work productivity is $0.493 > 0.05$ and the Tcount value is $0.687 < 1.975$ Ttable. So it cant be that the concluded that the teamwork variable has no effet on work productivity. And it is known that the significant value of the work skills variable on work productivity $0.672 > 0.05$ and the T value is $0.0424 < 1,975$ Ttable. So it can be concluded that the work skills variable has no effect on work productivity. Menwhile, it is known that the significant variable work attitude towards work productivity is $0.000 < 0.05$ and the T value is $4.117 > 1.975$ Ttable. So it can be concluded that the work attitude variable on work productivity has positive and significant effect on work productivity.

Abstrak

Berdasarkan penelitian yang ditemukan oleh peneliti kurangnya Kerjasama tim perusahaan mengalami penurunan target. Target yang ditentukan perusahaan sebesar 80,32% dan ada problem – problem lain, selain Kerjasama tim ada juga keterampilan kerja dan sikap kerja jika memburuk juga mempengaruhi produktivitas karyawan . maka dari itu betapa

pentingnya Kerjasama tim, keterampilan kerja dan sikap kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Colombo Kudus.

Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif menunjukkan jumlah atau banyaknya sesuatu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah Teknik untuk menentukan sampel ketika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan semua karyawan dalam populasi dapat berkesempatan untuk mengisi kuesioner. kuesioner akan disebar di Pt. Colombo Kudus bagian produksi . dalam penelitian ini, populasinya adalah karyawan Pt. Colombo Kudus dan sampelnya adalah semua karyawan dalam populasi. Untuk Teknik analisis data menggunakan SPSS.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja sebesar $0.493 > 0.05$ dan nilai T hitung sebesar $0.687 < 1.975$ Ttabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kerjasama Tim tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Dan diketahui nilai signifikan variabel Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja sebesar $0.672 > 0.05$ dan T hitung sebesar $0.424 < 1.975$ Ttabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Keterampilan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Sedangkan diketahui variabel signifikan variabel Sikap Kerja terhadap Produktivitas Kerja sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai T hitung sebesar $4.117 > 1.975$ Ttabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sikap kerja terhadap produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

✉correspondence Address

Institutional address: Universitas PGRI Semarang
E-mail: lica81148@gmail.com

ISSN

2809-6282 (online)

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuan. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur produktivitas karyawan. Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentu keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan fenomena yang terjadi bahwa penurunan target produksi dapat disebabkan oleh faktor kerjasama tim ada juga keterampilan kerja karyawan dan sikap kerja yang tidak baik seperti, tidak bertanggung jawab dan membawa masalah pribadi ke perusahaan dapat memperburuk produktivitas karyawan.

Produktivitas karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan agar nantinya jumlah produksi diharapkan mampu meningkat dan mencapai target pada bulan – bulan berikutnya. Secara sederhana produktivitas adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut (Sari, 2023)

Adamy (2016), setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang sangat maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangat penting sebagai pengukur keberhasilan

dalam menjalankan usaha. Sebab, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa. Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas adalah sikap disiplin karyawan, sampai pada manajemen dan teknologi.

Menurut (Manro, 2020), produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat mempengaruhi beberapa faktor antara lain lingkungan kerja dan Kerjasama tim, keterampilan kerja, dan sikap kerja.

Tabel 1. Produktivitas kerja PT. Colombo Kudus

Bulan 2024	Produktivitas Kerja	
	Tarjet Kerja	Capaian
April	90%	80,32%
Mei	90%	76,65%
Juni	90%	73,23%

Sumber: Dokumen Kerja PT. Colombo Kudus

Berdasarkan tabel di atas pada PT. Colombo Kudus bahwa produktivitas pegawai 3 bulan terakhir mengalami penurunan. Target yang ditentukan perusahaan yang bisa tercapai sebesar 80,32% sisanya menjadi problem lain sehingga belum mencapai target yang diinginkan perusahaan. Kemudian bulan Mei target hanya mencapai 76,65%. Dilanjutkan pada bulan Juni tidak mencapai target perusahaan karena hanya memperoleh 73,23%. Kondisi ini tentu bermasalah, yang perlu di analisa lebih dalam sebenarnya adalah apa yang menjadi kendala – kendala dan faktor pengaruh menurunnya produktivitas pegawai. Apalagi PT. Colombo Kudus sebagai perusahaan di industry garmen yang selalu berusaha memproduksi produk berkualitas tinggi.

Salah satu faktor yang ikut berkontribusi memberikan pengaruh pada produktivitas kerja adalah Kerjasama tim. Menurut Frankel (2011) Kerjasama tim adalah sebuah proses, keterampilan – keterampilan dan tingkah laku yang kompleks dan dinamis untuk mendukung kinerja tim. Kerjasama tim merupakan fitur penting dari program seperti manajemen kualitas total yang Dimana keberhasilan dari Kerjasama tim bersandar pada tiga dasar yaitu: bekerja sama, keragaman tim, dan pemberdayaan keterampilan (Campbell dan Nelson, 2011). Hamiruddin et al (2019) indikator dalam kerjasama tim yaitu focus pada tujuan tim, saling memberikan motivasi, menjalin Kerjasama sesama anggota tim, koordinasi.

Selain Kerjasama tim tidak kalah pentingnya keterampilan kerja menjadi bagian yang ikut mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut (Khoirul Ulum et al, 2018) mengemukakan bahwa keterampilan merupakan hasil output yang besar dalam

kurun waktu tertentu dilihat dari karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang baik sehingga memberikan ketelitian semangat serta kreatifitas yang mendorong untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi.

HIPOTESIS

Pengembangan Hipotesis

Pada pengembangan hipotesis akan menjelaskan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Hipotesis adalah Kesimpulan atau rumusan jawaban sementara berupa dugaan yang harus di follow up menggunakan data.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Colombo Kudus.

Produktivitas kerja menjadi faktor penting sebuah perusahaan. Salah satu faktor yang ikut berpengaruh terhadap produktivitas kerja salah satunya adalah kerjasama tim. Hidayat (2023) dalam penelitiannya bahwa Hasil dari penelitian komunikasi, kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja secara bersama sama. Bachtiar (2012:58) bahwa kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide – ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Christy Arsita Sari. 2020. dengan judul penelitian: “Pengaruh kerja sama tim dan komunikasi terhadap produktivitas karyawan PT. Rikku Mitra Sriwijaya”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama tim dan komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rikku Mitra Sriwijaya. Menurut Sinambela (2016: 6) Kerjasama tim penting dalam organisasi, hal ini digambarkan dalam pemikiran oleh satu orang, anggota tim dapat saling mengenal dan saling percaya, hasil dari sebuah tim dapat lebih baik daripada jumlah bagiannya (anggota individual). Hal ini dapat saling membantu, dan membuat komunikasi dapat lebih baik sehingga perubahan positif pun dapat terjadi.

H1 : Kerjasama Tim berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Pt. Colombo Kudus

Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Colombo Kudus

Produktivitas kerja menjadi faktor penting dalam sebuah perusahaan. Salah satu faktor yang ikut berpengaruh terhadap produktivitas kerja salah satunya adalah keterampilan kerja. Produktivitas kerja dan keterampilan kerja merupakan dua hal yang saaling berhubungan. Menurut Rank dan Frese dalam Syah dan (2017) keterampilan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting peranannya. Seorang karyawan yang memiliki keterampilan kerja lebih baik tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul sehingga produktivitas dapat meningkat.

H2 : Keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Colombo Kudus.

Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Colombo Kudus.

Sikap merupakan pernyataan evaluative terhadap objek, orang atau peristiwa dan dalam dunia pekerjaan dapat dijadikan indikator apakah suatu pekerjaan berjalan lancar atau tidak. Menurut Suharyat dalam Syamsuri (2021), berpendapat bahwa Sikap menjadi suatu kecenderungan untuk mendekat atau menghindar, positif atau negatif terhadap berbagai keadaan sosial, apakah itu institusi, pribadi, situasi, ide, konsep dan sebagainya keterampilan karyawan dibutuhkan pada setiap perusahaan, ini merupakan kunci pokok perusahaan tersebut mencari tenaga kerja. Menurut Tohardi dan Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini.

Kesimpulannya bahwa faktor yang ikut mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja salah satunya adalah kerjasama tim, keterampilan kerja, sikap kerja dan produktivitas kerja. Oleh karena itu perlu dilakukan pembuktian secara ilmiah ada tidaknya pengaruh kerjasama tim, keterampilan kerja, sikap kerja terhadap produktivitas kerja. Lebih jelasnya disajikan pada gambar berikut ini.

H3 : Sikap kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Colombo Kudus.

Hipotesisi Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap hasil penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya. Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah :

H1 : Kerjasama tim berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Colombo Kudus.

H2 : Keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Colombo Kudus.

H3 : Sikap kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Colombo Kudus.

METODE

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif menunjukkan jumlah atau banyaknya sesuatu. Data kuantitatif adalah data penelitian berlandaskan data konkrit, data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistic sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2019:13). Penelitian ini termasuk kategori penelitian survei. Penelitian survei merupakan penelitian yang dilakukan terhadap sampel.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan seluruh karyawan yang ada dalam populasi mempunyai kesempatan untuk mengisi kuesioner tersebut. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah

analisis kuantitatif dengan melakukan pengukuran yang dinyatakan dalam angka. Untuk teknik analisis data menggunakan spss.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Colombo Kudus merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industry garmen. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Colombo Cabang Kudus. Populasi yang digunakan adalah karyawan PT. Colombo Cabang Kudus bagian produksi yang berjumlah 163 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik untuk menentukan sampel ketika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan semua karyawan dalam populasi dapat berkesempatan untuk mengisi kuesioner.

karakteristik responden berdasarkan usia terdapat 2 responden dengan usia < 20 tahun, 126 responden dengan rentang usia 21 - 30 tahun, dan 35 responden dengan rentang usia > 31 tahun. Selain itu, terdapat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dengan 37 responden laki – laki dan 126 responden perempuan. Kemudian terdapat juga karakteristik repsonden berdasarkan bagian yaitu 78 responden bagian operator dan 85 responden bagian staff. Hal ini menunjukkan keragaman dalam sampel, yang memungkinkan untuk memperoleh wawasan yang representatif dari berbagai perspektif.

Penelitian ini ditujukan pada karyawan PT. Colombo Cabang Kudus bagian operator dan staff. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara berkomunikasi secara langsung dan menyebarkan kuesioner. Jumlah butir pernyataan dalam kuesioner adalah 28 butir yang terdiri dari 6 butir pernyataan dari variabel Kerjasama Tim, 10 butir dari pernyataan variabel Keterampilan Kerja, 6 butir pernyataan dari variabel Sikap Kerja, dan 6 butir pernyataan dari variabel Produktivitas Kerja. Jumlah sampel yang diperoleh adalah 163 sampel dan semua sampel di uji dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Penyebaran Data

Keterangan	Jumlah	Persentase%
Kuesioner yang diterima	163	100%
Kuesioner yang Diolah	163	100%

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil penyebaran data, jumlah responden yang diterima adalah 163 dan jumlah kuesioner yang diolah adalah 163. Karakteristik responden berdasarkan usia terdapat 2 responden dengan usia < 20 tahun, 126 responden dengan rentang usia 21 - 30 tahun, dan 35 responden dengan rentang usia > 31 tahun. Selain itu, terdapat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dengan 37 responden laki – laki dan 126 responden perempuan. Kemudian terdapat juga karakteristik repsonden berdasarkan bagian yaitu 78 responden bagian operator dan 85 responden bagian staff. Hal ini menunjukkan keragaman dalam sampel, yang memungkinkan untuk memperoleh wawasan yang representatif dari berbagai perspektif.

Uji statistik deskriptif adalah uji untuk mendeskripsikan atau menggambarkan suatu data dalam variabel yang dilihat dari nilai rata – rata (mean), minimum, maksimum dan standar deviasi sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan dan atau generalisasi dari masing-masing variabel yaitu Kerjasama Tim (X1), Keterampilan Kerja (X2), Sikap Kerja (X3), dan Produktivitas Kerja (Y). Berikut adalah hasil uji statistik deskriptif:

Tabel 3. Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kerjasama Tim (X1)	163	17.0	30.0	25.270	2.3987
Keterampilan Kerja (X2)	163	33.0	50.0	43.675	3.3516
Sikap Kerja (X3)	163	15.0	30.0	25.896	2.6167
Produktivitas Kerja (Y)	163	10.0	30.0	25.166	2.8157

Uji Sumber: Data di olah IBM SPSS statistics 23

Hasil Dari uji Statistik Deskriptif menunjukkan Variabel Kerjasama Tim (X1) memiliki nilai minimum sebesar 17.0, nilai maximum sebesar 30.0, nilai rata-rata (mean) sebesar 25.270, dan nilai standar deviasi sebesar 2.3987. Variabel Keterampilan Kerja (X2) memiliki nilai minimum sebesar 33.0, nilai maximum sebesar 50.0, nilai rata-rata (mean) sebesar 43.675, dan nilai standar deviasi sebesar 3.3516. Variabel Sikap Kerja (X3) memiliki nilai minimum sebesar 15.0, nilai maximum sebesar 30.0, nilai rata-rata (mean) sebesar 25.896, dan nilai standar deviasi sebesar 2.6167. Variabel Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai minimum sebesar 10.0, nilai maximum sebesar 30.0, nilai rata-rata (mean) sebesar 25.166, dan nilai standar deviasi sebesar 2.8157.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 23 dengan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ yang ditetapkan, maka semua item pertanyaan dianggap valid atau diterima dalam uji validitas. Dengan jumlah responden sebanyak 163, nilai R_{tabel} dapat diambil dari nilai R_{tabel} product moment, yaitu 0.153.

Tabel 4. Uji Validitas

Varabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kerjasama Tim X1	X1.1	0.476	0.153	Valid
	X1.2	0.643		Valid
	X1.3	0.501		Valid
	X1.4	0.631		Valid
	X1.5	0.568		Valid
	X1.6	0.657		Valid
Keterampilan Kerja X2	X2.1	0.492	0.153	Valid
	X2.2	0.507		Valid
	X2.3	0.578		Valid
	X2.4	0.578		Valid
	X2.5	0.512		Valid

	X2.6	0.536		Valid
	X2.7	0.509		Valid
	X2.8	0.569		Valid
	X2.9	0.525		Valid
	X2.10	0.439		Valid
Sikap Kerja X3	X3.1	0.698	0.153	Valid
	X3.2	0.603		Valid
	X3.3	0.635		Valid
	X3.4	0.682		Valid
	X3.5	0.676		Valid
	X3.6	0.599		Valid
Produktivitas Y1	Y1.1	0.426	0.153	Valid
	Y1.2	0.737		Valid
	Y1.3	0.530		Valid
	Y1.4	0.720		Valid
	Y1.5	0.616		Valid
	Y1.6	0.456		Valid

Sumber: Data diolah IBM SPSS Statistics 23

Hasil uji Validitas menunjukkan semua butir pernyataan memiliki nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dalam penelitian ini dianggap valid dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6 maka dapat dikatakan variabel tersebut reliabel. Berikut adalah hasil uji reliabilitas:

Tabel 5. Hasil Hipotesis

Variabel	Chrobach's Alpha	Keterangan
KerjaSama Tim (X1)	0.613	Reliabel
Keterampilan Kerja (X2)	0.706	Reliabel
Sikap Kerja (X3)	0.731	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y1)	0.616	Reliabel

Sumber: Data diolah IMB SPSS Statitics 23

Berdasarkan uji hipotesis semua variabel memiliki nilai *chronbach's alpha* > 0.6 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam peneltian ini reliabel dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai koefisien varians.

Tabel 6. Uji Normalitas

	N	Mean	Std. Deviation
KerjaSama Tim (X1)	163	25.270	2.3987
Keterampilan Kerja (X2)	163	43.675	3.3516
Sikap Kerja (X3)	163	25.896	2.6267
Produktivitas Kerja (Y1)	163	25.166	2.8159
Valid N (listwise)			

Sumber: Data diolah IMB SPSS Statitics 23

Tabel 7. Uji Koefisien Varians

Variabel	Nilai Koefisien Varians	Keterangan
KerjaSama Tim (X1)	9.49	Data Berdistribusi Normal
Keterampilan Kerja (X2)	7.67	Data Berdistribusi Normal
Sikap Kerja (X3)	10.10	Data Berdistribusi Normal
Produktivitas Kerja (Y1)	11.18	Data Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah IMB SPSS Statitics 23

Berdasarkan uji koefisien varians, semua variabel memiliki nilai koefisien varians < 30%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk melihat apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi. Jika nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 maka dapat dikatakan tidak ada multikolinearitas, begitupun sebaliknya. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.	Coefficients Standardized	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10.462	2.665		3.926	.000		
KerjaSama Tim (X1)	.074	.107	.063	.687	.493	.584	1.712
Keterampilan Kerja (X2)	.035	.082	.042	.424	.672	.506	1.978
Sikap Kerja (X3)	.437	.106	.406	4.117	.000	.500	1.999

Sumber: Data diolah IMB SPSS Statitics 23

Berdasarkan Uji Multikolinearitas, semua variabel memiliki nilai *Tolerance* > 0.10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel tidak terjadi gejala multikolinearitas dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance (variasi) dari nilai residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Metode untuk mengidentifikasi kemungkinan adanya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah melalui penerapan uji Glejser. Jika nilai signifikan > 0.05 maka model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, begitu sebaliknya. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 9. Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.283	.693		.409	.683
KerjaSama Tim (X1)	.039	.028	.143	.1407	.162
Keterampilan Kerja (X2)	.026	.021	.021	.1226	.222
Sikap Kerja (X3)	-.065	.028	.028	-.259	.020

Sumber: Data diolah IMB SPSS Statitics 23

Berdasarkan pada tabel di atas, variabel Sikap Kerja memiliki nilai signifikansi 0.020 < 0.05 yang artinya variabel tersebut terjadi gejala heteroskedastisitas. Oleh karena itu, untuk mengatasi gejala heteroskedastisitas pada variabel Sikap Kerja dapat dilakukan dengan uji white.

Uji regresi linear berganda adalah uji yang bertujuan untuk mengukur seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen dihitung dengan persamaan regresi berganda.

Tabel 10. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.462	2.665		3.926	.000
KerjaSama Tim (X1)	.074	.107	.063	.687	.493
Keterampilan Kerja (X2)	.035	.082	.042	.424	.672
Sikap Kerja (X3)	.437	.106	.406	4.117	.000

Sumber: Data diolah IMB SPSS Statitics 23

Berdasarkan pada tabel di atas, terdapat nilai konstanta sebesar 10.462, nilai Beta variabel Kerjasama Tim sebesar 0.074, nilai Beta variabel Keterampilan Kerja sebesar 0.035, dan nilai Beta variabel Sikap Kerja sebesar 0.437. Berdasarkan hasil tersebut sehingga diperoleh persamaan regresi linear berganda.

Nilai konstanta Produktivitas Kerja (Y) sebesar 10.462 yang menyatakan jika X1, X2, dan X3 sama dengan nol yaitu Kerjasama Tim, Keterampilan Kerja, dan Sikap Kerja maka Produktivitas Kerja adalah sebesar 10.462.

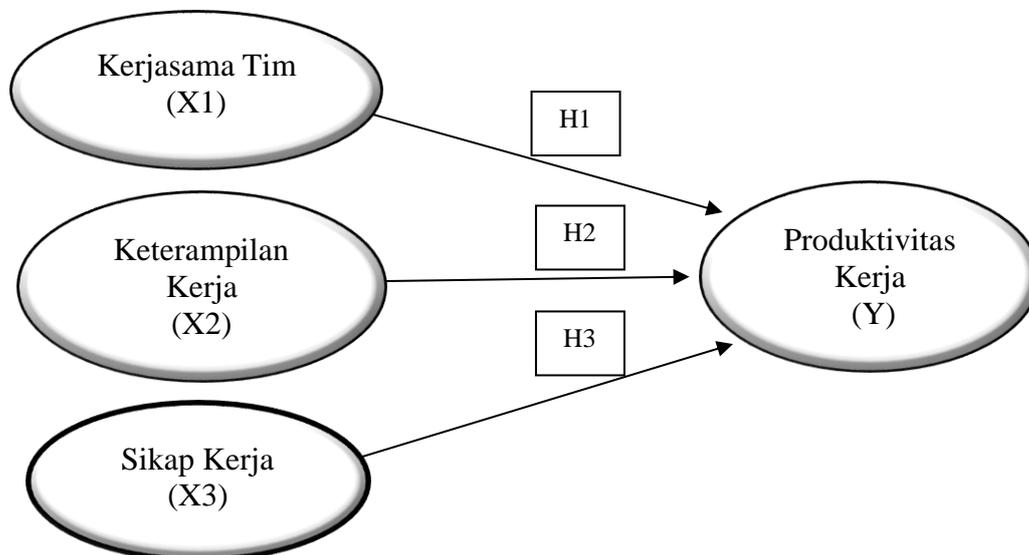
Koefisien X1 sebesar 0.074 yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Kerjasama Tim (X1) sebesar 1% maka Produktivitas Kerja meningkat 0.074 (7.4%). Begitu

sebaliknya, setiap terjadi penurunan variabel Kerjasama Tim (X1) sebesar 1% maka Produktivitas Kerja menurun sebesar 0.074 (7.4%).

Koefisien X2 sebesar 0.035 yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Keterampilan Kerja (X2) sebesar 1% maka Produktivitas Kerja meningkat 0.035 (3.5%). Begitu sebaliknya, setiap terjadi penurunan variabel Keterampilan Kerja (X2) sebesar 1% maka Produktivitas Kerja menurun sebesar 0.035 (3.5%).

Koefisien X3 sebesar 0.437 yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Sikap Kerja (X3) sebesar 1% maka Produktivitas Kerja meningkat 0.437 (43.7%). Begitu sebaliknya, setiap terjadi penurunan variabel Sikap Kerja (X3) sebesar 1% maka Produktivitas Kerja menurun sebesar 0.437 (43.7%). dapat disimpulkan bahwa variabel Kerjasama Tim, Keterampilan Kerja, dan Sikap Kerja berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja.

Gambar 10. Kerangka Berfikir



Hasil Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis berdasarkan uji t, variabel Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0.493 > 0.05$ dan nilai T_{hitung} sebesar $0.687 < 1.975 T_{tabel}$ yang artinya Kerjasama Tim tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Hasil ini sesuai dengan Susanto, A dan Sahat Simbolon (2023:9) yang menyatakan hubungan yang tidak solid dalam tim akan sangat berpengaruh terhadap kinerja kolektif yang berimbas pada penurunan produktivitas kerja dan hasil kerja secara keseluruhan.

Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang sering bekerja sama dalam menjalankan tugas, berkontribusi dalam menjalankan tugas, pimpinan yang merasa puas dengan hasil pekerjaan karyawannya, karyawan yang mengerjakan tugas atas dasar kepercayaan akan kemampuannya, hasil kerja tim bukanlah semata-mata kemampuan individual, dan kerja tim yang dibangun merupakan komitmen bersama dalam mencapai tujuan yang akan dicapai tidak berpengaruh terhadap karyawan yang selalu yakin dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, keyakinan

bekerja sangat menentukan kinerja perusahaan kedepannya, karyawan yang mematuhi semua peraturan yang diberikan perusahaan, karyawan yang selalu menerima pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, pertanggung jawaban dalam penetapan prosedur kegiatan perusahaan membuat karyawan patuh dalam bekerja, dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawannya.

Hasil pengujian hipotesis berdasarkan uji t, variabel Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0.672 > 0.05$ dan nilai T_{hitung} sebesar $0.424 < 1.975 T_{tabel}$ yang artinya Keterampilan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Hasil ini sejalan dengan Cahyani, dkk (2022) yang menyatakan bahwa keterampilan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diinterpretasikan pada hasil dalam penelitian ini bahwa meskipun seseorang memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja, keterampilan tersebut tidak dapat memengaruhi produktivitas kerja mereka.

Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang merasa menguasai tugas – tugas yang terkait dengan pekerjaannya, karyawan yang merasa mampu mengatur waktu dan mengelola tugas dengan efisien, karyawan yang merasa mampu untuk mengidentifikasi dan menganalisis masalah di lingkungan kerja, karyawan yang merasa mampu untuk berpikir mengembangkan rencana jangka panjang yang mendukung tujuan perusahaan, karyawan yang mampu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan yang mampu menjaga ketelitian saat bekerja dibawah tekanan atau dalam situasi yang membutuhkan kecepatan, karyawan yang merasa mampu bahwa memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, karyawan yang merasa mampu percaya diri dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan rekan kerja atau atasan terkait pekerjaan yang dilakukan, karyawan yang mempunyai komitmen terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan karyawan yang kuat rasa tanggung jawab terhadap keberhasilan proyek atau tugas yang dikerjakan tidak berpengaruh terhadap karyawan yang selalu yakin dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, keyakinan bekerja sangat menentukan kinerja perusahaan kedepannya, karyawan yang mematuhi semua peraturan yang diberikan perusahaan, karyawan yang selalu menerima pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, pertanggung jawaban dalam penetapan prosedur kegiatan perusahaan membuat karyawan patuh dalam bekerja, dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawannya.

Hasil pengujian hipotesis berdasarkan uji t, variabel Sikap Kerja terhadap Produktivitas Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai T_{hitung} sebesar $4.117 > 1.975 T_{tabel}$ yang artinya Sikap Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hasil ini sejalan dengan Pitriyani dan Abd. Halim (2020) yang menyatakan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang selalu yakin dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, keyakinan bekerja sangat menentukan kinerja perusahaan kedepannya, karyawan yang mematuhi semua peraturan yang diberikan perusahaan, karyawan yang selalu menerima pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, pertanggung jawaban dalam penetapan prosedur kegiatan perusahaan membuat karyawan patuh dalam bekerja, dan tanggung jawab yang

diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan berpengaruh terhadap karyawan yang selalu yakin dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, keyakinan bekerja sangat menentukan kinerja perusahaan kedepannya, karyawan yang mematuhi semua peraturan yang diberikan perusahaan, karyawan yang selalu menerima pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, pertanggung jawaban dalam penetapan prosedur kegiatan perusahaan membuat karyawan patuh dalam bekerja, dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawannya.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik Kesimpulan hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variable Kerjasama Tim tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Colombo Kudus. Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variable Keterampilan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Colombo Kudus. Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel Sikap Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Colombo kudus.

Adapun saran yang diberikan berdasarkan penelitian ini yaitu, disarankan pada pihak Perusahaan harus mempertegas peraturan kepada karyawan untuk mematuhi peraturan dan mempertanggung jawabkan pekerjaan di Perusahaan sesuai prosedur kegiatan Perusahaan. Sebab pada penelitian ini, pada variabel sikap kerja dipernyataan indikator Sikap Kerja 20 karyawan belum mempertanggung jawabkan prosedur kegiatan Perusahaan, dorong karyawan untuk berbicara tentang masalah mereka dan berikan mereka ruang untuk berkomunikasi dengan cara membangun kepercayaan, menghargai, mendengar, memberikan dan menerima umpan balik.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain. Berdasarkan penelitian ini, variabel Kerjasama Tim dapat memediasi variabel Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Maka dari itu, perlu membangun model teoritis yang lebih komprehensif yang menggabungkan faktor – faktor konsektual yang mungkin memodernisasi hubungan antar Kerjasama Tim, Keterampilan Kerja, Sikap Kerja, dan Produktivitas Kerja.

REFERENSI

- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Unimal Press. Universitas Malikussaleh.
- Asih, Nur Fina Inayah, Hamam Viki, Alum Kusumah, Fakultas Ekonomi, Dan Bisnis, and Universitas Muhammadiyah Riau. 2023. "Pengaruh Knowledge Management (Manajemen Pengetahuan) Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA* 2(3): 314–27.
- Cantika Farasya, Ahmad Danang Ramadhan, and Nuri Aslami. 2024. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Agen Asuransi Yang Tidak

Memenuhi Target Pada AJB BumiPutera 1912 Medan.” *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam* 5(3): 1313–23. doi:10.47467/elmal.v5i3.703.

Chasafa Sakyla, Fafa Dewi Safitri, and Fandra Hendro Cahyono. 2019. “Pengaruh Sikap Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Tidak Memenuhi Target Pada PT. Jasa Konsultan, Ekonomi Banten, Jurnal, and Manajemen Akuntansi. 2019. “Neraca Neraca.” 1192: 304–17.

Gultom, Josua Alexander, Saut Maruli, Tua Pandiangan, Manaor Silitonga, Windo Sinurat, Ronald Naibaho, Akademi Teknik, et al. 2024. “Pengaruh Kerjasama Tim Dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.” 5(1): 14–18.

Fadliah Rahmah (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Center of Economic Student Journal Vol. 6 No. 1, January 2023.

Hapsari, Rifqah, and Hennika Sijabat. 2022. “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Razza Prima Trafo Medan.” *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi dan Manajemen* 4(1): 2022.

Heni Faridatuz Zahro, Mochammad Iqbal, Kusuma Chandra Kirana, and E. Didik Subiyanto. 2022. “Pengaruh Knowledge Management Dan Job Experience Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variable Intervening:” *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* 5(4): 1542–54. doi:10.47467/alkharaj.v5i4.1753.

Kamal, Z. (2022). Pengaruh Keterampilan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Pengrajin Pada Sentra Pandai Besi Teratak Rumbio Jaya. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 74.

Khoirul Ulum, A. E., Suryadi, B., & Hartanto, W, (2018). *Pengaruh lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso*. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: JUrnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(2), 173. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i2.8311>

Kristina, P. (2021). Strategi Mengembangkan Keterampilan Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Di Ud. Bina Bersama Banjarmasin Pada Masa Pandemi Covid-19. *jurnal Keterampilan, Kemampuan dan Sumber Daya Manusia*, 2.

Kinerja, Terhadap, and Karyawan Pt. 2020. “SKRIPSI OLEH : MUZDALIFAH FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN.”

Lala Yuliana, Rina, Misran Hadi, and Evi Meidasari. 2023. “PENGARUH KERJASAMA TIM

TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Pada PT. NISAN ABADI JAYA)." *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)* 4(1): 65–74. doi:10.57084/jmb.v4i1.1052.

Manro, Abdul Hamid. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan dan Produktivitas Kerja Pegawai di KPP Pratama Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.

Pitriyani (2020) Pengaruh sikap kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Meranti Medan. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)* Volume 1, Nomor 2, Desember, 2020

Salindang, R. 2011. "Analisis Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Manado." *Manajemen*.

Sari, Ranti Purnama (2023) Pengaruh karakteristik individu, kerjasama tim dan keterampilan kerja terhadap produktivitas pada PT. Charoen Pokphand Indonesia (studi kasus pada karyawan bagian produksi cabang medan). *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*. Vol.2, No.